



# 「若者雇用促進法」における職場情報の提供について

## 情報提供の義務

- 平成28年3月1日から、若者雇用促進法に基づいて、新卒者等に平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態などに関する職場情報を提供する仕組みがスタートしました。
- 法律では、新卒者等の募集・求人申込みを行う企業は、労働条件を的確に伝えることに加えて、幅広い職場情報を提供することが**努力義務**とされています。
- また、応募者等や求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、情報提供項目の1～3の3類型それぞれについて、1つ以上の情報を提供することが**義務**となります。

## 情報提供項目

1 募集・採用に関する情報	①過去3年度の新卒採用者数・離職者数、②過去3年度の新卒採用者数の男女別人数、③平均継続勤務年数 ※参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。
2 職業能力の開発・向上に関する状況	①研修の有無及び内容、②自己啓発支援の有無及び内容、③メンター制度の有無、④キャリアコンサルティング制度の有無及び内容、⑤社内検定等の制度の有無及び内容
3 職場への定着促進に関する状況	①前年度の月平均所定外労働時間、②前年度の有給休暇の平均取得日数、③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）、④役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

## 職場情報提供のメリット

職場情報を提供することで、次のようなメリットが期待されます！

### 新規学卒者等の応募意欲

就職後の働き方に対するイメージがより具体的に湧くことで、新規学卒者等の応募意欲が高まり、求人への応募数が増加します。

### 入社後の職場定着

職場情報を事前に把握した上での入社が可能となることで、ミスマッチによる早期離職を防ぐことができ、入社後の定着率向上につながります。

### 信用力、企業イメージ

企業情報の「見える化」が図られることで、透明性が高い企業との評価が得られ、企業イメージが向上します。

求人票の具体的な書き方については、「[求人申込書（青少年雇用情報欄）の書き方のポイント](#)」のリーフレットをご覧ください。

その他、このリーフレットの内容に関してご不明な点等がございましたら、都道府県局またはハローワークにお問い合わせください。